

Portelada, A., Candeias, A. A. & João, A. L. (2019). Sustentabilidade moral e suas implicações nos professores. In, A.A. Candeias, (Coord.). *Desenvolvimento ao longo da vida: Aprendizagem, Bem-estar e Inclusão* (Cap. 9, pp. 163-176). Évora: Universidade de Évora.

SUSTENTABILIDADE MORAL E SUAS IMPLICAÇÕES NOS PROFESSORES

António Portelada

Adelinda Candeias

Ana Lúcia João

A crise económica tem cada vez mais conduzido os trabalhadores a uma crise de valores. Perante esta realidade, surge o assédio moral. O contexto educativo é apontado como um local onde este fenómeno mais se verifica devido à instabilidade existente na educação. Esta investigação tem como finalidade caracterizar o assédio moral a nível laboral e identificar as suas implicações na classe docente. Esta revisão de literatura foi efetuada através da análise de diversos estudos efetuados a nível nacional e internacional. Através desta análise pudemos constatar que as consequências deste fenómeno são avassaladoras para os professores e manifestam-se a nível físico, mental e social, condicionando a sua autoestima, a sua eficácia no ensino e a socialização com os outros colegas.

Palavras-chave: sustentabilidade moral; assédio moral; professores; local de trabalho; organização.

Atualmente vivemos num período derivado e confinado à ciência e à tecnologia. Apesar dos avanços atingidos em grande parte das áreas de estudo a humanidade enfrenta um desafio do qual depende o futuro da vida no planeta. Os progressos tecnológicos e científicos tem promovido o desenvolvimento das sociedades e conduzido a uma degradação insustentável do ambiente e à diminuição dos recursos naturais (Batalha, 2013; Ferreira, 2007).

Dentro deste contexto Paulista, Varvakis, e Montibeller-Filho (2008), apresentam como prioritário o desenvolvimento de condições que possibilitem promover a sustentabilidade da espécie humana. A contínua utilização, exploração e inevitável esgotamento dos recursos naturais do planeta põem em causa a apresentação do ser humano e do seu modo de vida atual. Medidas de regulação intersistemática são necessárias para permitir a subsistência da vida humana no planeta. No entanto na perspectiva de Paulista et al. (2008), uma das principais causas que nos conduziram e ainda conduzem a esta situação de instabilidade não são os avanços tecnológicos, os avanços científicos nem a relação do ser humano com o meio ambiente, mas sim a “falta de regulação do indivíduo consigo mesmo e na interação com os demais, incluindo o meio ambiente” (p.185). Deste modo, o problema da sustentabilidade tem que ser discutido de forma alargada começando por se analisar e estudar o problema da relação que o individuo apresenta consigo próprio, seu próximo e com o contexto em que insere.

Nesta dinâmica de interação entre seres humanos maduramente desenvolvidos para lidar com a questão da sustentabilidade global, o local de trabalho apresenta-se como o local ideal para estudar e analisar a forma como os indivíduos interagem entre si, individualmente ou em grupo. Segundo Roque (2014), o tipo de relações laborais tem vindo a sofrer grandes alterações com as mudanças ocorridas a nível social, económico,

cultural, científico e tecnológico, tendo-se iniciado no princípio do século XIX com a revolução industrial.

Atualmente, numa sociedade cada vez mais competitiva a nível laboral e onde o problema do desemprego assola um grande número de países, é cada vez mais esquecido o respeito e a dignidade pelo outro. A inconstância económica vivida atualmente tem tornado os indivíduos mais inseguros e receosos quanto à sua estabilidade laboral. Esta realidade, consequentemente conduz à procura de uma posição laboral mais favorável, nem que para isso seja necessário aniquilar o outro. Deste modo, cria-se no local de trabalho um ambiente de desconfiança, conflitos e de violência (João, 2015).

Este ambiente de desequilíbrio laboral, de acordo com Barros (2013) e Celik e Peker (2010), tem originado um aumento exponencial de situações de assédio moral, o que a curto prazo leva a graves consequências para o trabalhador e para a empresa e a longo prazo consequências a nível da economia global e da sustentabilidade a nível do planeta. Mais concretamente, e de acordo com Celik e Peker (2010), a vítima face a um ambiente de trabalho nocivo começa primeiramente por procurar apoio, não encontrando o apoio necessário passa a começar a afastar-se recorrendo a baixas médicas até ao ponto abandona o local de trabalho de contra ou livre vontade.

CONCEITO DE SUSTENTABILIDADE MORAL

A nível científico existem poucas referências da expressão “sustentabilidade moral”. Neste sentido, devido à escassez de estudos que englobem e analisem este conceito, optámos por definir os conceitos “sustentabilidade” e “moral” separadamente.

A expressão “sustentável” provém do latim *sustentare* (sustentar, defender, favorecer, apoiar, conservar e cuidar) (Parreira, Pestana, & Duarte, 2015). No que concerne ao aparecimento do conceito Paulista et al. (2008), referem que durante a década de 70 do século XX foi dado destaque ao termo ecodesenvolvimento por Ignacy Sachs, aquando a discussão da produção económica e da conservação do meio ambiente. Mais exatamente, Parreira et al. (2015) e Paulista et al. (2008) referem que este conceito foi abordado na Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente (UNCHE) em junho de 1972 por Maurice Strong, na qual foi definido como superar as necessidades da geração presente, sem afetar as gerações futuras.

Apesar do conceito ter evoluído nas últimas 3 décadas, o termo “sustentabilidade” é atualmente uma das expressões mais utilizadas no campo científico (Stankeviciute & Savaneviciene, 2013).

A nível dimensional, inicialmente o conceito era utilizado numa dimensão económica, mas ao longo do tempo foram-se incorporando novas dimensões, tornando o conceito mais complexo, o que levou a novas conceptualizações (Parreira et al., 2015).

Atualmente, para Paulista et al. (2008) as dimensões económica, ecológica e social são as mais ligadas ao conceito, no entanto alguns autores consideram a dimensão humana como um fator determinante da relação do ser humano com o ambiente.

Quanto à sua definição, de acordo com Paulista et al. (2008), o conceito sustentabilidade:

refere-se a um dinamismo, no qual está oculto um espaço emocional relacional de desejos contraditórios, embora o objetivo seja comum no sentido de estabelecer uma convivência para a sustentabilidade. Para lograr um desenvolvimento que seja sustentável para a vida humana, animal, vegetal, mineral, requer-se uma base ética. Porém, não uma ética qualquer, mas aquela cuja base se estabeleça na “aceitação do outro como legítimo outro na convivência”(p.186).

No entanto se analisarmos o conceito de uma forma holística, envolvendo as

dimensões social, ecológica, económica e humana e as interações existentes entre estas, podemos concluir que os problemas ambientais são causados maioritariamente pelas próprias sociedades e pela sua incapacidade de reconhecer e obedecer aos limites necessários para uma vida sustentável. Nesta perspetiva podemos assumir que a situação de insustentabilidade económica, social, ecológica e humana expõe uma incapacidade por parte das estruturas e sistemas sociais em respeitar as leis da natureza e do ser humano em si (Sajeva, Sahota, & Lemon, 2015).

Relativamente à definição do termo “moral”, segundo Pedro (2014), este provém do latim *mos* (*plural mores*) e refere-se a um conjunto de normas, leis, valores (bem, mal) princípios de comportamento e costumes de uma dada cultura ou sociedade.

A noção de uma transgressão moral difere da perspetiva de cada indivíduo, o juízo moral nunca se apresenta como exato e inalterável, mas sim flexível dependendo de inúmeros fatores (Wiltermuth & Flynn, 2013). De acordo com Pedro (2014), pode existir uma norma moral geralmente aceite e considerada válida pelos membros de um determinado grupo social, associada a um saber prático-moral sobre o que é aceite como sendo errado ou certo.

Cada sociedade, cultura ou grupo usa esses termos para se referir a normas de conduta erradas ou certas. As ações prejudiciais são consideradas de uma forma geral como um comportamento imoral e antiético, por outro lado, as ações benéficas são consideradas como comportamentos morais e éticos. Esta dicotomia prejudicial/ benéfica pode ser utilizada para categorizar as relações e interações sociais (Cohen, Panter, Turan, Morse, & Kim, 2014).

De acordo com Paixão, Melo, Souza-Silva, e Cerquinho (2013), a quebra de uma conduta social poderá originar sanções, mas a aplicação dessa sanção é muitas vezes difusa. Neste sentido, e de acordo com os autores anteriores, o assédio moral é

considerado como uma quebra de conduta social por ser apresentado como “ação humana que se traduz em coação, em constrangimento ou em perseguição repetitiva, atingindo os princípios e valores individuais, qualificada em vários campos de estudo como uma atitude ofensiva à moralidade humana” (p. 517).

SUSTENTABILIDADE MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

Atualmente, o termo trabalho encontra-se intrinsecamente ligado com o termo relações, o que faz com que haja a necessidade de uma gestão relacional interpessoal, assim como em outras áreas da nossa vida. A forma como os indivíduos estabelecem relações próximas pode ser um indicador útil em analisar como se toma decisões no local de trabalho (Chopik, 2015).

De acordo com Cohen et al. (2014), a moralidade no estabelecimento de relações tem como papel facilitar e coordenar as relações interpessoais no grupo, assim como potenciar a nossa existência como seres sociais. Neste sentido, a nível laboral, o comportamento prejudicial é um importante fator de moralidade devido ao seu impacto negativo na cooperação e funcionamento do grupo, pelo contrário o comportamento útil e benéfico é importante para a cooperação e o bom funcionamento do grupo.

No entanto segundo Wiltermuth e Flynn (2013), os padrões éticos e morais de conduta profissional não são muito visíveis, tornando-se difícil para os membros da organização a identificação dos comportamentos permitidos e dos proibidos. Esta dificuldade faz com que muitos indivíduos procurem nos colegas respostas e guias sobre os assuntos morais, mas geralmente o conselho que recebem depende da pessoa a quem

efetuaram a questão (Wiltermuth & Flynn, 2013). De acordo com o autor anterior, os colegas de trabalho frequentemente enviam sinais confusos sobre o que é moralmente correto. Quando se trata de um superior hierárquico observa-se uma discrepância moral relativamente aos restantes trabalhadores, dificultando a tarefa de identificar uma boa conduta.

Comprovando a última afirmação Brunsson (2015), refere, a título de exemplo, que a Declaração dos Direitos Humanos na qual se pode ler que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos é ignorada por completo dentro das organizações. Na realidade, existe uma desigualdade de direitos e deveres onde alguns são pagos consideravelmente mais do que os outros, em que alguns são livres para chegar e sair como bem entendem, enquanto outros só estão autorizados a sair do seu posto por curtos espaços de tempo. Outro facto preocupante verificado a nível laboral é o dos trabalhadores serem obrigados a obedecer contra os seus princípios e até mesmo, a qualquer momento e sem razão válida, a abandonar a organização.

Todo este tipo de condições e comportamentos promovem a ocorrência de assédio moral ou maltrato laboral, que de acordo com (Paixão et al., 2013) caracteriza-se como o não cumprimento de regras sociais fulcrais para a cooperação e um bom desenvolvimento ao nível do grupo.

O assédio moral existe desde que apareceram as primeiras relações de trabalho, sendo que a primeira definição em termos científicos, deste conceito de acordo Roque (2014), foi realizada por Brodsky no ano de 1976. Para este autor, o assédio moral consistia no desenvolvimento de tentativas repetidas e persistentes realizadas por um indivíduo com o intuito de perseguir, intimidar e destruir a resistência do outro. Deste modo, o assédio moral era considerado um ato de violência psicológica que se baseava na repetição e causava dor através de atos perversos de violência oculta/dissimulada.

Na mesma linha de pensamento, apesar da existência desta definição, a pesquisa sobre o assédio moral foi retomada e desenvolvida por Heinz Leymann no ano de 1986, tendo a partir desta data, o mesmo conceito sido discutido e abordado cientificamente. O facto de este fenómeno começar a ser amplamente abordado deve-se de acordo com Roque (2014) às mudanças que ocorreram no contexto organizacional, nomeadamente, devido à globalização que conduziu ao aumento do desemprego, ao aumento da concorrência e à competição. Todos estes fatores condicionaram muitos trabalhadores a condutas de humilhação sem reagir, pois estavam cientes da dificuldade de encontrar um outro posto de trabalho.

De acordo com João (2015), o assédio moral é uma realidade em muitas profissões que se manifesta pela degradação das condições de trabalho, através do estabelecimento de relações não éticas baseadas na repetição por um longo período de tempo de condutas hostis desenvolvidas, por um superior ou colega de trabalho, contra outro trabalhador que apresenta sinais de desgaste físico, psicológico e social.

Segundo Roque (2014) o assédio moral é baseado no individualismo, na arrogância e prepotência dos órgãos de gestão que se demonstram inadequadas. Na opinião deste autor e de Barros (2013) estabelecem-se assim relações de poder que englobam a intensão de ofender, humilhar, causar angústia, constranger e diminuir o trabalhador.

Como consequência Barros (2013) refere que as vítimas apresentam dificuldade em defender-se, levando assim a que o seu desempenho e rendimento laboral fiquem comprometidos, ficando deste modo, o seu posto laboral em risco.

Tendo em conta o referido anteriormente, Roque (2014) acrescenta que o assédio moral se manifesta essencialmente por palavras, atos, gestos, documentos escritos que acarretam danos à personalidade, à dignidade e à integridade física ou psicológica,

podendo colocar em risco a permanência no emprego e/ou detorar seriamente as condições de trabalho.

Para melhor caracterizar o assédio moral, Roque (2014) efetua uma enumeração das consequências nos diferentes níveis, individual, organizacional e a nível da sociedade/comunidade:

- A nível individual: Ansiedade, nervosismo, agitação; depressão; diminuição do bem-estar psicológico; perturbações psicossomáticas; agressividade; dificuldades de concentração; perda de memória; diminuição da capacidade de resolução de problemas; diminuição da autoestima; insatisfação com o trabalho; isolamento, desinteresse pela vida social; deterioração das relações sociais; perturbação stress pós-traumático.
- A nível organizacional: Deterioração do clima de trabalho; alterações ao nível da qualidade e da quantidade de trabalho; diminuição ao nível da criatividade e da inovação; perda de motivação; aumento do absentismo; aumento do turnover; diminuição da produtividade; aumento da ocorrência de acidentes de trabalho; aumento do número de consultas de medicina do trabalho.
- A nível da Sociedade/Comunidade: Aumento dos níveis de Stress; Aumento dos custos económicos com baixas e reformas antecipadas; Atribuição de conotações negativas ao trabalho; Perda da força de trabalho (p.34).

Em suma e de acordo com as características e consequências apresentadas anteriormente a nível laboral, a falta de moralidade é uma realidade cada vez mais presente nos estudos e projetos científicos realizados em países onde a competitividade empresarial é mais forte. Uma realidade onde não se cumprem os limites éticos, onde se valoriza o trabalhador que atinge os objetivos e metas estabelecidas requeridos, nem que para isso tenha de destruir o colega, através de comportamentos abusivos desprovidos de ética e moral. Uma realidade onde o desenvolvimento imoral é tolerado e promovido (Barros, 2013). Este ambiente desequilibrado sem limites e regras de comportamentos, a longo prazo, afetará a competitividade da empresa e terá um forte impacto negativo no crescimento económico das nações (Barros, 2013).

A SUSTENTABILIDADE MORAL NOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO

A sustentabilidade moral assume um caráter de extrema importância a nível do funcionamento e dinâmica organizacional. Na realidade, de acordo com Korkmaz e Cemaloglu (2010) as condutas de agressão a nível laboral não afetam apenas a capacidade da pessoa exposta a condutas de violência, mas conduzem a uma redução do valor dos investimentos, a diminuição da produção e à saída de trabalhadores integrados com experiência.

Atualmente, tal como nos refere Prisco (2012) as relações sociais a nível laboral encontram-se cada vez mais fragmentadas, nas quais impera o individualismo, a competitividade entre colegas, a falta de solidariedade, a cultura do “ainda bem que não é comigo”, que se repercute na ausência de grupos de trabalho e conduz ao isolamento e à solidão.

Pinto (2015) refere que nas organizações e nas relações laborais, o trabalhador experiencia cada vez mais um ambiente individualista e competitivo, no qual existe a pressão para a obtenção de resultados imediatos, o cultivo de obediência sem questionar, conduzindo à sujeição e à aceitação apática, com medo de perder o emprego.

Na mesma linha de pensamento, todos estes fatores contribuem para a busca desenfreada do poder, para o aumento de sentimentos de hostilidade, inveja e apatia em relação aos outros trabalhadores. Todos estes aspetos levam a que o local de trabalho se torne conflituoso, com elevados níveis de *stress*, inseguro e violento, no qual a dignidade e o respeito mútuo sucumbem.

De acordo com Gonçalves et al. (2012), os investigadores encontram-se bastante preocupados com a relação estabelecida entre o trabalho e o bem-estar do trabalhador. Esta preocupação surge aliada ao conceito de desenvolvimento da qualidade

de vida e à construção de um ambiente produtivo onde os trabalhadores se sentem realizados profissionalmente.

Deste modo, de acordo com o referido anteriormente, o mesmo autor acrescenta que a qualidade de vida a nível laboral é caracterizada por uma constante busca de equilíbrio entre o indivíduo e a organização, valorizando o trabalhador como um ser humano e sua posição na organização. Neste sentido, é importante a construção de um espaço organizacional que tenha em consideração a subjetividade dos trabalhadores, considerando-os sujeitos do seu trabalho e não objetos de produção.

Infelizmente, a crise de valores que atravessa o mercado laboral e que se manifesta através de condutas de violência psicológica e física é uma realidade presente tanto no sector público, quanto no privado. Porém, segundo Caran, Secco, Barbosa, e Robazzi (2010) a duração deste fenómeno é distinta nestes sectores, assim como o desfecho. No setor privado a vítima abandona o local de trabalho voluntariamente ou por despedimento, ao fim de alguns meses. Porém, no setor público a vítima tende a suportar condutas de agressão que podem durar anos e até décadas.

O mesmo autor acrescenta também que as instituições nas quais se verifica a existência de hierarquias e nas quais impera o predomínio de relações entre superior e subordinado encontram-se mais predispostas ao aparecimento e desenvolvimento de situações de assédio moral. Os locais mais propensos à ocorrência e desenvolvimento deste fenómeno são as instituições na área da saúde, economia e ensino. Outro aspeto também considerado relevante e determinante é a não regulamentação das tarefas a desempenhar o que possibilita a atribuição de culpa a qualquer trabalhador que nelas desempenhem funções.

Caran et al. (2010) refere que as escolas são um local propício à ocorrência de défices de carácter comunicativo que se manifestam através da ausência de

comunicação entre chefias e subordinados, corpo docente e discente, sendo o trabalho do professor geralmente solitário.

Prisco (2012) acrescenta que os professores/educadores precisam de dar resposta a várias dimensões nomeadamente à gestão da escola, à comunidade escolar, aos alunos, colegas de trabalho, aos pais dos alunos, e a si mesmos. Todas as solicitações ao qual o professor/educador é exposto encontram-se aliadas a um excessivo número de horas de trabalho, muitas vezes transpostas para o tempo de descanso e inseridas nas relações familiares. Todos estes aspetos, bem como a rotina de repetição de conteúdos e a falta de reconhecimento do seu trabalho podem colocar o professor como potencial vítima de agressões.

No contexto universitário, a ocorrência de assédio moral é uma realidade bastante frequente. Na opinião de Caran et al. (2010) e Taylor (2012) este fenómeno é resultante da competitividade e rivalidades entre as pessoas e grupos de pesquisa. Inclusivamente, em alguns casos os professores universitários empenham-se em obter indicadores superiores aos dos seus colegas, porque isso confere-lhes prestígio, reconhecimento a nível pessoal e académico.

No clima económico de hoje, Taylor (2012) salienta que muitas instituições do ensino superior foram forçadas a diminuir os orçamentos e a despedir professores e funcionários o que se traduziu no ensino com menor número de professores, mantendo o número de estudantes.

Deste modo, a pressão económica, o aumento da carga de trabalho e a competição por recursos tornou as instituições de ensino particularmente vulneráveis à ocorrência de assédio moral. Porém, estas instituições não reconhecem a existência de comportamentos de assédio moral e o seu papel na prevenção e resolução desta problemática.

Na perspetiva de João (2013) a prevenção da violência deverá ser um ato

prioritário em qualquer instituição, a nível primário ou seja quando não existe assédio moral, e secundário quando existem comportamentos nocivos de agressão que poderão trazer consequências graves à integridade física e mental dos trabalhadores.

No estudo realizado por Wet (2010) os professores referiram que o experienciar condutas de assédio moral no local de trabalho teve um profundo impacto no seu bem-estar físico e mental e profissional. Outro aspeto relevante verificado foi o facto do impacto de assédio moral se encontrar relacionado negativamente com a socialização com os colegas de trabalho.

No mesmo estudo, o autor verificou que o assédio moral pode levar à perda de idealismo, à falta de esperança e “capacidade de sonhar” dos professores. Todos estes fatores podem resultar em trabalho com qualidade mais reduzida e à diminuição da satisfação e qualidade de vida.

Quando confrontado sobre quais as implicações do assédio moral nos professores, Prisco (2012) constatou através da pesquisa de campo, que elas podem conduzir ao isolamento, à insegurança no desenvolvimento da atividade educativa, ao questionar a sua competência enquanto professor, a comportamentos de agressividade e ao compromisso da prática educativa.

João (2011) num estudo com professores universitários constatou que os sujeitos que sofrem violência a nível laboral apresentam 88,9% dos casos problemas de saúde. As consequências mais referidas pelas vítimas foram: ansiedade (100%) sentimentos de frustração, fracasso, e impotência (87,5%), insónias (75,0%), sentimento de insegurança (75,0%) e dificuldade de concentração (75,0%).

Os efeitos deste fenómeno na qualidade da saúde dos professores são devastadores, causando ansiedade, sentimentos de frustração, impotência, insegurança e

cansaço. E, em alguns casos, mesmo após anos de afastamento do agressor, a vítima continua com baixa autoestima e ansiosa.

Silveira, Reis, Santos, e Borges (2011) defende que os professores devem se capacitados a cuidar de si e a agir no sentido de promover a sua qualidade de vida. Neste sentido, as estratégias de enfrentamento que podem ser utilizadas pelos professores no sentido de ultrapassar as consequências referidas anteriormente poderão ser: atividades de relaxamento, organização de tempo e prioridades, dieta saudável e equilibrada, atividade física, troca de experiências/vivências, discussão das dificuldades com colegas e direção da escola e por último, procura de ajuda de profissionais de saúde (médicos, psicólogos) caso seja necessário.

CONCLUSÕES

Os avanços tecnológicos e científicos permitiram e promoveram o desenvolvimento da nossa sociedade e a modificação das nossas culturas. Estes avanços, por um lado de acordo com Roque (2014), tornaram o trabalho físico cada vez menos duro, mas a nível psicológico as pessoas apresentam cada vez mais problemas graves que afetam numa primeira fase a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores.

A nível organizacional, cada vez mais, se valoriza as competências do trabalhador invés da sua moralidade, valoriza-se a eficiência sem se olhar a forma como esta é alcançada (Pagliaro, Brambilla, Sacchi, D'Angelo, & Ellemers, 2013).

De acordo com Roque (2014), é de fulcral importância:

refletir sobre valores e princípios éticos e o que fazer para sustentá-los, defendê-los e, sobretudo, exercitá-los. Os trabalhadores estão cada dia mais vulneráveis, mais

ameaçados, mais perdidos e vazios, sem saber a quem recorrer e confiar. Se a violência moral existe é obrigação da empresa criar condições mais harmónicas que resguarde a saúde do trabalhador (p.31).

Neste contexto, podemos afirmar que as conceptualizações, abordagens e instrumentos disponíveis para a promoção de um desenvolvimento necessitam de incluir o fator humano e a sua interação consigo próprio, com os outros e com o meio ambiente, tal como podemos observar na figura abaixo. Esta interação torna-se, deste modo, um marco importante no comportamento humano ao nível da sustentabilidade (Paulista et al., 2008).

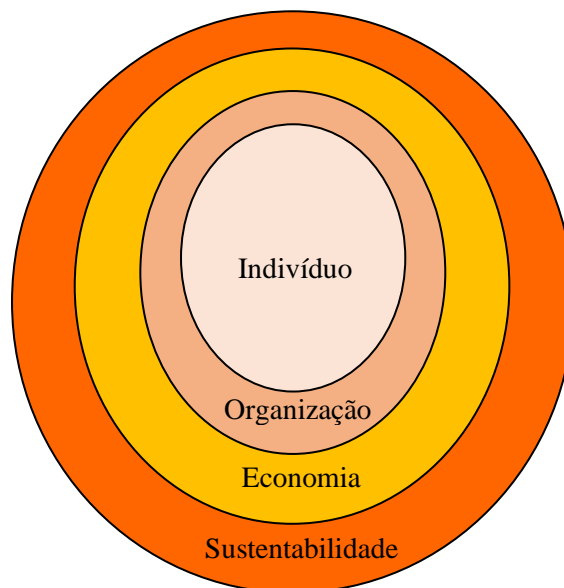


Fig.1. Consequências do desequilíbrio laboral.

Após a análise de diversos estudos efetuados a nível nacional e internacional verificou-se que o assédio moral atinge em larga escala o sector do ensino, sendo os professores um grupo de especial risco.

Esta problemática é comum neste grupo profissional, pois eles são alvo de inúmeras pressões internas exercidas não só pela instituição escolar como também pelos pais e alunos. Inclusivamente, os mesmos estão constantemente confinados a obedecer a

ordens, a ter de responder a expectativas pré-concebidas e a suportar as dificuldades a nível disciplinar e pedagógico.

As consequências deste fenómeno são avassaladoras para os professores e manifestam-se não só a nível físico, como mental e social, condicionando a sua autoestima, a sua eficácia no ensino e a socialização com os outros colegas de trabalho.

Este fenómeno não só afeta os professores como também afeta a comunidade educativa promovendo a nível social o isolamento, a insegurança, a agressividade, a intolerância e a injustiça. A nível económico promove o trabalho não produtivo levando ao abandono do local de trabalho ou até da profissão por parte das vítimas. Vários estudos concluem que o custo do assédio moral no local de trabalho é superior ao custo de programas que visam prevenir este fenómeno. Todos estes fatores colocam cada vez mais em causa o futuro da nossa escola e da nossa educação.

Concluindo, numa perspetiva global, atualmente, na sociedade qualquer indivíduo pode ser considerado como um objeto descartável quando não tem mais uso ou quando é alvo de polémica. O que nos leva a questionar se estaremos realmente num caminho para um desenvolvimento sustentável e se ainda temos tempo ou vontade de voltar atrás e reformular os nossos comportamentos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barros, R. (2013). *Assédio Moral no Local de Trabalho*. (Mestre), Faculdade de Ciência e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa, Lisboa.

Batalha, R. M. F. (2013). *A Educação em Ciências e a Educação Ambiental na Educação Pré-Escolar*. (Mestrado), Escola Superior de Educação João de Deus, Lisboa.

Brunsson, K. (2015). Sustainability in a Society of Organisations. *Journal of Organisational Transformation & Social Change*, 12(1), 5-21. doi: 10.1179/1477963314Z.000000000032

Caran, V. C. S., Secco, I. A. d. O., Barbosa, D. A., & Robazzi, M. L. d. C. C. (2010). Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. *Acta Paulista de Enfermagem*, 23, 737-744.

Celik, S., & Peker, S. (2010). Mobbing perceptions of high school teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 9, 1617-1623. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.12.375>

Chopik, W. J. (2015). Relational attachment and ethical workplace decisions: The mediating role of emotional burnout. *Personality and Individual Differences*, 75, 160-164. doi: 10.1016/j.paid.2014.11.007

Cohen, T. R., Panter, A. T., Turan, N., Morse, L., & Kim, Y. (2014). Moral Character in the Workplace. *Journal of Personality and Social Psychology*, 107(5), 943-963. doi: 10.1037/a0037245

Ferreira, A. C. d. S. (2007). *Educação Ambiental: a Ecologia e as atitudes para a Sustentabilidade*. Faculdade de Ciências da Universidade do Porto.

Gonçalves, F. N., Miranda, A. S., Neves, A., Santos, L. D. C., Conceição, M. G., Barreira, M. C., . . . Mattos, R. G. C. (2012). A importância da qualidade de vida no trabalho e sua influência nas relações humanas. *Anuário de Produções Acadêmico-Científicas dos Discentes da Faculdade Araguaia*, 2, 61-77.

João, A. L. (2011). Mobbing: Nos Professores de Enfermagem. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 305-312.

João, A. L. (2013). *Mobbing/Agressão Psicológica na Profissão de Enfermagem*. Loures: Lusociência.

João, A. L. (2015). Estudo de Validação da Escala de Avaliação de Condutas de Mobbing (EACM). *Revista Investigação em Enfermagem*, 10(2), 46-52.

Korkmaz, M., & Cemaloglu, N. (2010). Relationship between Organizational Learning and Workplace Bullying in Learning Organizations. *Educational Research Quarterly*, 33(3), 3-38.

Pagliaro, S., Brambilla, M., Sacchi, S., D'Angelo, M., & Ellemers, N. (2013). Initial Impressions Determine Behaviours: Morality Predicts the Willingness to Help Newcomers. *Journal of Business Ethics*, 117(1), 37-44. doi: 10.1007/s10551-012-1508-y

- Paixão, R. B., Melo, D. R. A. d., Souza-Silva, J. C. d., & Cerquinho, K. G. (2013). Por que ocorre? Como lidar? A percepção de professores de graduação em Administração sobre o assédio moral. *Revista de Administração (São Paulo)*, 48(3), 516-529. doi: 10.5700/rausp1103
- Parreira, A., Pestana, H., & Duarte, I. (2015). Sensibilidade dos jovens universitários para os fatores da sustentabilidade. *Revista Lusofona de Educação*, 1-17.
- Paulista, G., Varvakis, G., & Montibeller-Filho, G. (2008). Espaço emocional e indicadores de sustentabilidade. *Ambiente & Sociedade (Campinas)*, XI(1), 185-200.
- Pedro, A. P. (2014). Ética, Moral, Axiologia e Valores: Confusões e ambiguidades em torno de um conceito comum. *Kriterion, Belo Horizonte*, 55(130), 483-498. doi: 10.1590/S0100-512X2014000200002
- Pinto, A. S. S. (2015). *Mobbing nos Enfermeiros em Ambiente Hospitalar*. (Mestre), Universidade da Beira Interior.
- Prisco, C. (2012). *“Tu não estás ali, tu não existe”: Violência Psicológica e Assédio Moral Vertical Ascendente com Docentes de Ensino Público*. (Mestrado), Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Roque, D. (2014). *Assédio Moral e Stresse no Trabalho*. (Mestre), Instituto Politécnico de Setúbal, Setúbal.

Sajeva, M., Sahota, P. S., & Lemon, M. (2015). Giving Sustainability a Chance: A Participatory Framework for Choosing between Alternative Futures. *Journal of Organisational Transformation & Social Change*, 12(1), 57-89. doi: 10.1179/1477963314Z.000000000035

Silveira, R. E., Reis, N. A., Santos, Á. d. S., & Borges, M. R. (2011). Qualidade de vida de docentes do ensino fundamental de um município brasileiro. *Revista de Enfermagem Referência*(4), 115-123.

Stankeviciute, Z., & Savaneviciene, A. (2013). Sustainability as a Concept for Human Resource Management. *ECONOMICS AND MANAGEMENT*, 18(4), 837-846. doi: 10.5755/j01.em.18.4.5631

Taylor, S. (2012). *Workplace Bullying in Higher Education: Faculty Experiences and Responses*. (Doctor), UNIVERSITY OF MINNESOTA.

Wet, C. (2010). The Reasons for and the Impact of Principal-on-Teacher Bullying on the Victims' Private and Professional Lives. *Teaching and Teacher Education: An International Journal of Research and Studies*, 26(7), 1450-1459.

Wiltermuth, S. S., & Flynn, F. J. (2013). Power, Moral Clarity, and Punishment in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 56(4), 1002-1023. doi: 10.5465/amj.2010.0960

